GemeenteHaren
GEMEENTEBLAD
Officiële uitgave van gemeente Haren.
Nr. 126069
23 december
2015

Regeling Generatiepact gemeente Haren

Algemeen
In de CAO-Gemeenten 2013-2015 zijn afspraken gemaakt over onder andere de werkgelegenheid en werkervaring. Gemeenten hebben het advies gekregen om de mogelijkheden van een Generatiepact te benutten. Met het Generatiepact biedt de gemeente Haren medewerkers vanaf 60 jaar de mogelijkheid om vrijwillig minder te gaan werken. Hierdoor hebben medewerkers meer vrije tijd, en kan de gemeente besparen op de loonkosten. De gemeente compenseert een deel van de uren die ingeleverd kunnen worden. Het andere deel is voor eigen rekening. De helft van het geld dat de gemeente met het Generatiepact bespaart, wordt gebruikt als bezuiniging. De andere helft van het geld is bedoeld om nieuwe (jonge) medewerkers een baan te bieden.
Wanneer er voldoende medewerkers van 60 jaar en ouder meedoen aan het Generatiepact, kunnen we op bescheiden schaal weer nieuwe, jonge mensen aantrekken. Tevens is het een seniorenmaatregel die betaalbaar en aantrekkelijk is. Kortom deze regeling biedt jonge mensen de mogelijkheid op werk en het geeft oudere medewerkers de kans om gezond hun loopbaan af te ronden.
De regeling in het kort

- Voor de medewerkers van 60 jaar en ouder met een voltijdaanstelling wordt bij 80% werken 90% van het salaris doorbetaald, en blijft de volledige pensioenopbouw (100%) gehandhaafd.
- Deeltijders kunnen, gelet op de ondergrens van 18 uur per week werken, minder uren vrijgesteld worden. Voor hen zal de doorbetaling over de niet te werken uren naar evenredigheid worden berekend.
- Over het aantal uren van buitengewoon verlof betaalt de werkgever het werknemers- en werkgeversaandeel in de pensioenpremie.
- Verlof wordt naar evenredigheid van de nieuwe feitelijke arbeidsduur toegekend.

Inleiding
De regeling geldt voor degenen die 60 jaar of ouder zijn, en geldt voor nieuwkomers vooralsnog tot 1 januari 2018. Voor degenen die hiervan gebruik maken geldt dat zij tot het moment waarop zij de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, ook als die datum na 1 januari 2018 ligt, op basis van deze regeling korter kunnen werken. Medewerkers die op die datum al gebruik maken van de regeling kunnen dat blijven tot aan de ontslagdatum.
In de loop van 2016 en 2017 kan bezien worden in welke mate van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt, of de regeling aan zijn doel beantwoordt en of die regeling, al dan niet in aangepaste vorm, vanaf 1 januari 2018 voor nieuwe gevallen moet worden voortgezet.
Bij het Algemeen burgerlijk pensioenfonds en bij de Belastingdienst is gecheckt of deze regeling aan hun voorwaarden voldoet. Dat is het geval zolang aan de onderstaande voorwaarden wordt voldaan. De gemeente wordt niet door ongewenste effecten verrast.

1. De regeling is akkoord zolang het kan worden aangemerkt als een vorm van demotie, dus door minder te werken wordt langer doorwerken mogelijk gemaakt;
2. De regeling moet passen binnen het bestaande pensioenreglement;
3. Voor het onbetaald verlof geldt hierbij dat geen sprake mag zijn van een cumulatie van pensioenopbouw elders. Wanneer de medewerker dus deels elders gaat werken, kan het zijn dat er geen 100% opbouw bij ABP mogelijk is. Dit moet dan ook als voorwaarde worden gesteld bij deelname aan de regeling.

Artikel 1. wie kan gebruik maken van de regeling.

De medewerker van 60 jaar en ouder kan vanaf 1 januari 2016 op enig moment gebruik maken van de 'regeling 80-90-100'. De medewerker heeft minimaal 1 jaar een ambtelijke aanstelling. De medewerker houdt minimaal 0,5 fte (dus 18 werkuren) over na aftrek van de uren die de medewerker vrijwillig wilt inleveren. Een verzoek om gebruik te mogen maken van deze regeling wordt gehonoreerd tenzij zwaarwegende belangen van de dienst zich daartegen verzetten.

Artikel 2. arbeidstijd

Buitengewoon verlof wordt verleend voor 7,2 uur bij een volledige aanstelling.

Artikel 3. aanstelling

De uren die vrijwillig worden ingeleverd, kunnen later op verzoek niet meer worden opgeplust.

Artikel 4. bezoldiging

Voor de medewerkers die gebruik maken van de 80-90-100 regeling geldt dat bij een volledige aanstelling 20% buitengewoon verlof wordt verleend tegen 90% van de bezoldiging (het gaat hier om salaris, vakantietoelage, eindejaarsuitkering en bijdrage levensloop). Voor iemand met een deeltijdaanstelling, gelden dezelfde percentages maar is de grondslag naar rato..

Artikel 5. pensioenopbouw

De pensioenopbouw blijft onaangetast. De pensioenpremie, zowel het werkgevers- als het werknemersdeel, over het buitengewoon verlof waarover geen bezoldiging wordt doorbetaald, komt voor rekening van de werkgever.
Het voorgaande leidt er toe dat de medewerker, gedurende de periode waarin hij gebruik maakt van de 80-90-100 regeling, 90% van zijn bezoldiging ontvangt en ook over die 90% van zijn bezoldiging het werknemersaandeel in de pensioenpremie betaalt.

Artikel 6.werktijden

De feitelijke werktijden worden vastgesteld in overleg tussen de betrokken ambtenaar en de leidinggevende.

Artikel 7.vakantieverlof

Gedurende de periode waarin betrokkene gebruikt maakt van de 80-90-100 regeling wordt het verlof teruggebracht tot 80% van het verlof dat hij zou hebben opgebouwd als hij geen gebruik had gemaakt van de regeling.

Artikel 8. arbeidsongeschiktheid

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de regeling Generatiepact gemeente Haren langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte vindt er een vermindering plaats van de bezoldiging op grond van het bepaalde in artikel 7:3 van de CAR. Dit betekent dat de afspraken volgens het Generatiepact na 6 maanden ziekte vervallen.
Hierbij wordt uitgegaan van de oorspronkelijke bezoldiging en geldt dat de bezoldiging van betrokkene stapsgewijs wordt teruggebracht tot 70% van de **oorspronkelijke** bezoldiging, conform het bepaalde in artikel 7:3 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling, maar bedraagt deze nooit meer dan het bedrag dat de ambtenaar ontving met toepassing van deze regeling. De kortingen conform het ziekteverzuimbeleid zijn van toepassing.

Artikel 9. boventalligheid

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de regeling Generatiepact gemeente Haren boventallig wordt, wordt er een Van werk naar werk traject gestart voor het aantal uren dat hij met toepassing van deze regeling feitelijk werkt. Derhalve voor 80% van zijn aanstelling. In onderling overleg wordt afgesproken hoeveel tijd besteed wordt aan sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkkring. Wanneer het niet lukt om voor de medewerker een passende of geschikte functie te vinden, kan na afloop van de Van werk naar werk periode ontslag worden verleend op grond van artikel 8:3 van de CAR. Dit ontslag betreft ontslag uit de volledige betrekking (= gelijk aan de aanstelling). Op dat moment ontstaan aanspraken op een WW-uitkering, een aanvullende uitkering en een nawettelijke uitkering.

Artikel 10. werkingsduur

Deze regeling geldt tot 1 januari 2018.
Degenen die vóór 1 januari 2018 gebruik maken van deze regeling kunnen dat blijven doen tot het moment waarop zij met ouderdomspensioen gaan.
Wanneer op basis van deze regeling buitengewoon verlof als bedoeld onder artikel 2 is verleend bindt dat zowel de werkgever als de werknemer. Alleen wanneer beide partijen hiermee instemmen kan dat besluit worden ingetrokken.
Vóór 1 januari 2018 gedane verzoeken om gebruik te maken van de regeling generatiepact gemeente Haren met ingang van een datum gelegen op of na 1 januari 2018 worden niet gehonoreerd, tenzij voor die datum wordt besloten de regeling te verlengen.

Slotbepaling

1. Deze regeling kan worden aangehaald als regeling Generatiepact Haren.
2. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2016
3. Voor gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, beslist het college van burgemeester en wethouders in overeenstemming met het georganiseerd overleg.

Haren, 15 december 2015
Het college van burgmeester en wethouders,

De secretaris, de burgemeester